



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 065

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA JUNIO 17 DE 2022, QUE EMITE SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL RADICACIÓN No. 15759 31 05 002 2021 00087 01.

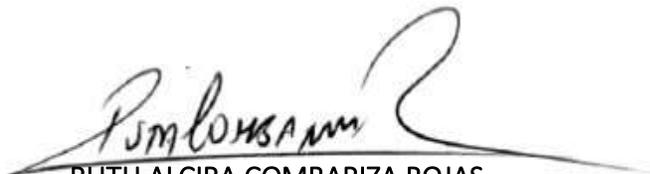
DEMANDANTE(S) : NICOLAS ARTURO OSORIO GRACIA.

DEMANDADO(S) : ECOMEDICS S.A.S.

FECHA SENTENCIA : JUNIO 17 DE 2022.

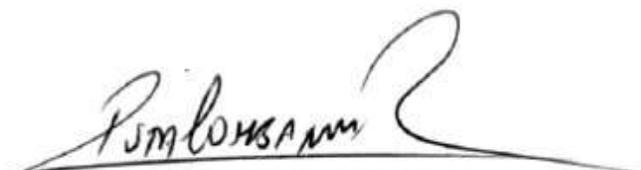
MAGISTRADO PONENTE : Dr. JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARIA DE LA SALA UNICA POR UN DIA (1) HÁBIL, HOY 21/06/2022 a las 8:00 am , con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del Edicto.



RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy 21/06/2022 a las 5:00 p.m.



RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO
SALA UNICA**

ACTA DE DECISIÓN NÚMERO 139

MAGISTRADO PONENTE: JORGE ENRIQUE GOMEZ ANGEL

Santa Rosa de Viterbo, jueves, dieciséis (16) de junio de dos mil veintidós (2022), se reunieron los suscritos Magistrados integrantes del Tribunal Superior del Distrito Judicial, doctores GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA y JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, quien preside el acto como Magistrado Ponente, con el fin de estudiar el proyecto laboral con radicado 2021 00089, siendo demandante NICOLAS ARTURO OSORIO GRACIA, demandada ECOMEDICS S.A.S. el cual fue aprobado por la mayoría de la Sala.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jorge Enrique Gómez Ángel'.

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gloria Inés Linares Villalba'.

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eurípides Montoya Sepúlveda'.

EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE VITERBO SALA ÚNICA

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

RADICACIÓN:	157593105002202100089 01
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
INSTANCIA:	SEGUNDA
PROVIDENCIA:	SENTENCIA - CONSULTA
DECISIÓN:	CONFIRMA
DEMANDANTE:	NICOLAS ARTURO OSORIO GRACIA
DEMANDADO:	ECOMEDICS S.A.S.
APROBACION:	Acta N° 139 Sala Discusión 16 de junio 2022
M. PONENTE:	JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL Sala Segunda de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, viernes, diecisiete (17) de junio de dos mil
veintidós (2022)

Procede esta Sala a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia de 5 de mayo de 2022 emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso, ordenado por la primera instancia por haber sido la sentencia totalmente desfavorable a los intereses del extrabajador demandante.

1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

El 19 de abril de 2021 Nicolás Arturo Osorio Gracia, por Apoderada Judicial, presentó demanda ordinaria laboral en contra de Ecomedics S.A.S., con la finalidad de que se declarara existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 03 de julio de 2019 y el cual finalizó el 16 de abril de 2020 como consecuencia del despido efectuado por parte del demandado y, en consecuencia, se condenara al demandado Ecomedics S.A.S., a reintegrarlo a su trabajo en las mismas condiciones que desarrollaba sus labores antes del despido.

1.1. Sustento fáctico:

Afirmó,

1.1.1. Que el 03 de julio de 2019, suscribió contrato de trabajo a término indefinido para con Ecomedics S.A.S.

1.1.2. Que desarrolló la labor de forma permanente e ininterrumpida en el municipio de Sogamoso hasta el 16 de abril de 2020, fecha en la que su empleador dio por finalizada la relación laboral de forma unilateral y sin justa causa, sin previo aviso y/o requerimiento preexistente, así como también sin que mediara llamado de atención alguno por parte de su empleador.

1.1.3. Que el 16 de abril de 2020 Ecomedics S.A.S., le entregó un documento denominado: *“CONTRATO DE TERMINACIÓN Y TRANSACCIÓN”*, mediante el cual las partes manifestaron haber terminado el vínculo laboral entre ellas existente *“de mutuo acuerdo”*, disponiendo además en su numeral 6 del acápite I. denominado *consideraciones: “Las partes, ambas capaces en los términos del artículo 2470 del Código Civil, desean precaver cualquier diferencia o litigio presente o futuro y con este propósito suscriben el presente Acuerdo”*.

1.1.4. Que dicho documento fue entregado por parte de la profesional de recursos humanos de la empresa demandada, quien ejerció presión y le coaccionó para que procediera a firmar el mismo de forma inmediata, sin que leyera el mismo, o pudiese recibir asesoría legal.

1.1.5. Que una vez leído el documento en comento, decidió no firmar el mismo al encontrarse en desacuerdo con lo allí establecido.

1.1.6. Que ante su renuencia en firmar el documento *“CONTRATO DE TERMINACIÓN Y TRANSACCIÓN”*, la cual fue manifestada al empleador el mismo día 16 de abril de 2020, éste último procedió horas más tarde, a entregar un nuevo documento denominado: *“Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo Sin Justa Causa”*.

1.1.7. Que al hacerle entrega del documento *“CONTRATO DE TERMINACIÓN Y TRANSACCIÓN”*, su empleador le manifestó que en caso

157593105002202100089 01

de no firmar el mismo, de igual forma sería despedido.

1.1.8. Que su empleador le canceló la liquidación e indemnización en los términos previstos en el código sustantivo del trabajo.

1.1.9. Que su empleador dejó de cancelar lo correspondiente a horas extras y el bono anual de qué trata la cláusula segunda, numeral 2.4, literal A del contrato de trabajo.

1.1.10. Que en la fecha en que el demandado terminó de forma unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo, el país y el mundo entero se encontraba atravesando una situación considerada por la OMS como una pandemia conocida como COVID-19, y declarada por esa misma organización como emergencia de salud pública de importancia internacional.

1.1.11. Que el empleador demandado no solicitó al Ministerio del Trabajo permiso para despedirlo, ni a grupos de trabajadores dentro del cual se encontraba el mismo.

1.2. Pretensiones:

Con fundamentos en los anteriores hechos, solicitó,

Se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el demandante y el demandado; la existencia de una verdadera relación laboral entre los extremos procesales desde el 3 de julio de 2019 hasta el 16 de abril de 2020; que el despido efectuado por parte del demandado el 16 de abril de 2020 fue ilegal por no contar con autorización del Ministerio del Trabajo, y ser necesario el mismo al encontrarse en tiempos de pandemia -COVID-19.

Como consecuencia de lo anterior, se condenara al demandado a reintegrarlo a su trabajo en las mismas condiciones que desarrollaba sus labores antes del despido ilegal; al pago de los salarios dejados de percibir desde el 17 de abril de 2020, hasta el momento en que se reincorpore a su empleo en caso de que prospere la pretensión anterior, o en su defecto hasta la fecha en que se

157593105002202100089 01

profiera el fallo condenatorio; al pago de la prestación laboral contenida en la cláusula segunda, numeral 2.4 literal a) del contrato de trabajo, la cual se denomina “*Bono anual*”, correspondiente a la suma de \$2'751.382,00 m/cte, equivalente al valor proporcional desde el 3 de julio de 2019 hasta el 16 de abril de 2020, de un salario devengado por el trabajador; al pago de las horas extras acreditadas al interior del proceso; al pago de costas procesales.

1.4. Trámite:

La demanda fue admitida el 14 de mayo del 2021, corriéndosele traslado al demandado.

1.4.1. Ecomedics S.A.S.:

La apoderada judicial de Ecomedics S.A.S., contestó la demanda el 01 de agosto de 2021, reconoció que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 03 de julio de 2019 y el 16 de abril de 2020.

No obstante, manifestó que no existía ningún fundamento jurídico ni fáctico para que la terminación del contrato de trabajo del demandante se declarara ilegal, en razón a que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una facultad legal establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, en virtud del cual el contrato de trabajo puede ser terminado unilateralmente y sin justa causa, pagando la respectiva indemnización.

En igual sentido afirmó que, en este caso es claro que la terminación obedeció a una facultad legal de la compañía, sin que dicha facultad hubiese estado limitada por virtud de algún fuero especial del demandante, ni que hubiese estado la compañía en obligación de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo de terminar el contrato de trabajo, por lo que en su sentir no existen circunstancias que tengan la capacidad de anular la determinación legítima adoptada y en razón a ello señaló que el demandante no tenía derecho al reintegro.

157593105002202100089 01

Finalmente, propuso como excepciones: *cobro de lo no debido por inexistencia de deudas, enriquecimiento injusto, trabajador de dirección, confianza o manejo, improcedencia del reintegro del demandante, el demandante no prueba los supuestos de hecho que soportan sus pretensiones, buena fe de la compañía, mala fe del demandante, prescripción.*

1.5. Sentencia de primera instancia:

1.5.1. El 05 de mayo de 2022 se profirió sentencia, la que **resolvió**:

1.5.1.1. Negar todas y cada una de las pretensiones de la demanda promovida por Nicolas Arturo Osorio Gracia en contra de su ex empleadora la sociedad Ecomedics S.A.S.

1.5.1.2. Declaró probadas las excepciones de cobro de lo no debido, enriquecimiento injusto, trabajador de dirección confianza o manejo, improcedencia del reintegro del demandante, demandante no prueba los supuestos de hecho que soportan sus pretensiones y buena fe de la compañía demandada, propuestas por Ecomedics SAS.

1.5.1.3. Costas a cargo del demandante. Fijó por concepto de Agencias en Derecho la suma de \$200.000,00 pesos.

1.5.1.4. Al haber sido adversa esta sentencia a las pretensiones del demandante, ordenó someter dicha providencia al grado jurisdiccional de la consulta para ante la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo.

1.5.5. La decisión de primera instancia se argumentó en que:

En primer lugar, señaló el Despacho que no le asistía razón al demandante para solicitar el derecho al reintegro laboral afirmando que se presentó un despido masivo o un despido colectivo, pues sostuvo el *A quo* que la empresa acudió en el caso concreto al mecanismo legal consagrado en el artículo 64

157593105002202100089 01

del Código Sustantivo del Trabajo, afirmando que este no ha sido derogado con ocasión de la pandemia del Covid-19.

Añadió el fallador de primera instancia que, en el presente asunto no se probó que al momento del despido el actor se encontrara en alguna circunstancia especial para que pudiera ser considerado entonces como un sujeto de especial protección constitucional para que de esa manera Ecomedics S.A.S., estuviera en la obligación de solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para poder hacer uso de la facultad conferida en el artículo 64 del Estatuto Laboral.

En el mismo sentido manifestó que no podía confundirse la figura del despido ilegal o arbitrario con la facultad conferida al empleador para dar por terminado un contrato de trabajo, como quiera que las circunstancias y los efectos de estas dos instituciones son diferentes, concluyendo así que no estaba llamada a prosperar la solicitud elevada por el actor en relación con la pretensión encaminada a obtener el reintegro y el consecuente pago de salarios y prestaciones dejados de percibir con ocasión del despido efectuado.

Ahora bien, respecto al reconocimiento y pago de horas extras pretendido por el demandante, señaló la primera instancia que tampoco le asistía derecho al demandante, toda vez que de conformidad con la cláusula octava del contrato de trabajo suscrito entre este como trabajador y la empresa demandada, el cargo que desempeñaba era como trabajador de confianza y manejo y, en ese entendido, estaba excluido sobre la regulación de jornada máxima legal, acordándose en dicha cláusula entre los sujetos de la relación laboral, que el aquí demandante debía trabajar el número de horas que fueran necesarias para el cabal desempeño de sus funciones, pactándose de manera expresa que no habría lugar al reconocimiento de horas extras.

Del mismo modo, sostuvo el sentenciador de primer grado que aun cuando el demandante hubiese demostrado dentro del presente asunto que no se desempeñó como un trabajador de confianza y manejo, era preciso señalar que, frente al reconocimiento de horas extras la Corte Suprema de Justicia ha precisado de tiempo atrás que quien pretenda obtener el reconocimiento y

157593105002202100089 01

pago de horas extras o se le reliquiden las sumas que por este concepto fueron reconocidas, deberá probar de forma definitivamente clara y sin que admita duda alguna, el número de horas extras laboradas en sus diferentes modalidades, pues solo así se puede entrar a determinar el valor a pagar o si el pago realizado se efectuó o no correctamente, procediendo así a despachar desfavorablemente la pretensión del actor.

Por último, en cuanto a la pretensión del reconocimiento y pago del bono anual de qué trata la cláusula segunda del numeral 2.4 literal A del contrato de trabajo, encontró el Despacho que tal beneficio consiste en un bono de causación anual sin que se establezca en la referida cláusula que su reconocimiento es proporcional por fracción de año laborado, por lo que era dable concluir que el pago se causaba por año completo y en el caso particular el ex trabajador demandante no alcanzó a laborar un año completo con la demandada Ecomedics S.A.S., motivo por el cual señaló no le asistía derecho al reconocimiento y pago del bono anual reclamado en la demanda.

1.6. Traslado para alegatos:

Por auto del 17 de mayo de 2022 se corrió traslado a las partes para que presentaran por escrito sus alegatos, haciendo uso de este derecho la sociedad demandada Ecomedic S.A.S., guardando silencio la parte demandante.

En su escrito de alegaciones solicitó confirmar la decisión de primera instancia en la que se logró acreditar que la sociedad demandada no incurrió en despidos colectivos, explicando que si bien es cierto la Compañía ofreció a algunos trabajadores la participación en un plan de retiro voluntario, dicho ofrecimiento fue legal y el número de contratos de trabajo finalizados sin justa causa no fue suficiente para superar el umbral de despidos colectivos establecido en la ley, señalando que seis meses antes de la finalización del contrato de trabajo de la parte demandante contaba con 620 contratos de trabajo y únicamente terminó 5 de ellos de forma unilateral y sin justa causa.

Expuso que la no es cierto que la emergencia sanitaria haya traído consigo la creación de un fuero de estabilidad reforzada pues los empleadores siguieron facultados para ejecutar planes de retiro voluntario y terminar los contratos de trabajo sin justa causa de sus trabajadores, sin siquiera necesitar autorización del Ministerio del Trabajo, salvo cuando el empleador incurriera en un despido colectivo. Finalmente, en cuanto al bono anual, estimó que las partes no pactaron que éste se reconociera proporcionalmente por fracción de año laborado y así lo consideró la primera instancia. Que como quiera que el demandante no alcanzó a laborar un año completo, no le asistía derecho al reconocimiento y pago del bono. Solicitó finalmente confirmar en su integridad el fallo de primera instancia.

2. CONSIDERACIONES PARA RESOLVER:

2.1. La consulta:

El artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, dispone la consulta para las sentencias de primera instancia totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, como en este caso en razón a que el fallo de primera instancia fue adverso a los intereses del ex trabajador demandante Nicolas Arturo Osorio García, por lo que se procederá en ejercicio del grado jurisdiccional, a revisar la legalidad de la sentencia remitida en consulta por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso.

Para resolver el grado de consulta, se ha de ocupar la Sala de establecer: *(i) Si el despido del demandante fue ilegal y en consecuencia, tiene derecho al reintegro al empleo que venía desempeñando y al pago de los salarios, prestaciones y demás emolumentos dejados de percibir con ocasión de su despido; (ii) Si le asiste derecho al demandante al reconocimiento y pago de horas extras solicitadas; (iii) Si le asiste derecho al demandante al reconocimiento y pago del bono anual consagrado en la cláusula 2da numeral 2.4 literal A del contrato de trabajo.*

2.2. Terminación unilateral del contrato de trabajo:

Al respecto, encuentra esta Sala que el apoderado judicial del demandante señaló en su escrito de demanda que ECOMEDICS S.A.S. el 16 de abril de 2020 hizo entrega a su prohijado de un documento denominado “*CONTRATO DE TERMINACIÓN Y TRANSACCIÓN*”, en el cual se estipulaba que las partes de común acuerdo daban por terminado el vínculo laboral, señalando allí que: “*Las partes, ambas capaces en los términos del artículo 2470 del Código Civil, desean precaver cualquier diferencia o litigio presente o futuro y con este propósito suscriben el presente Acuerdo*”. Documento que sostuvo su prohijado decidió no firmar por encontrarse en desacuerdo con lo que allí se establecía y que por ello posteriormente su empleador ese mismo día le hizo entrega de otro documento denominado “*Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo Sin Justa Causa*”, cancelando la correspondiente liquidación e indemnización en los términos consagrados en la normatividad laboral.

Como fundamento de su pretensión el apoderado judicial del ex trabajador demandante manifestó que dicha terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador ECOMECIS S.A.S., se originó en el momento en el que el País estaba atravesando la pandemia generada por el Covid-19, fecha en la que señaló el Ministerio del Trabajo profirió las Circulares 21 y 22 las cuales en su sentir la empresa aquí demandada desconoció. Señalando además que se presentó un despido masivo o colectivo dentro de la empresa Ecomedics S.A.S., razón por la cual afirmó le asistía el derecho a ser reintegrado en su puesto de trabajo.

Pues bien, en primer lugar, esta Sala habrá de ocuparse en establecer si dentro del presente asunto como lo manifestó el demandante se produjo dentro de Ecomedics S.A.S. un despido masivo o colectivo; respecto de lo cual encuentra esta Sala que la empresa demandada al contestar la demanda adjunto como anexos las certificaciones expedidas el 12 de junio de 2020 por el Representante Legal de dicha entidad, a través de las cuales se hace constar que tenía suscritos contratos de trabajo así: marzo de 2020: 449 contratos de trabajo a término indefinido, 51 a término fijo; abril de 2020: 398 contratos de trabajo a término indefinido y 25 contratos a término fijo; mayo de 2020: 393 contratos a término indefinido y 9 a término fijo.

Asimismo, se tiene que las terminaciones unilaterales del contrato de trabajo que tuvieron lugar en las fechas de la ocurrencia de los hechos analizados dentro del presente litigio, fueron: marzo de 2020: 3 terminaciones de contratos de trabajo; abril de 2020: 1 terminación de contrato de trabajo.

De lo anterior, es dable concluir por parte de esta Sala, como bien lo señaló la primera instancia, que dichas terminaciones de contratos de trabajo no superaron en ningún momento el 50% de la planta de personal de la empresa, por ello no puede determinarse que se haya tratado de un despido masivo o colectivo que dé soporte al argumento del actor para considerar que le asiste derecho al reintegro del cargo que venía desempeñando.

Por otra parte, se tiene que la empresa demandada no niega que haya dado por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo del aquí demandante, así como también se tiene que el demandante reconoce y afirma que al momento de darse por finalizado el vínculo laboral le fue cancelada la indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora, en cuanto al argumento esbozado por la parte actora en cuanto a que su ex empleador desconoció las circulares 021 y 022 proferidas por el Ministerio del Trabajo con ocasión de la emergencia sanitaria, debe decirse que por medio de estas circulares la cartera ministerial presentó lineamientos que podían ser considerados por los empleadores del país *“con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva”*, sin que las mismas impliquen el desconocimiento de las normas laborales como en este caso el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Del mismo modo, debe decirse que dentro del presente asunto, con las pruebas obrantes en el expediente, no se evidencia que la terminación del contrato laboral haya obedecido a criterios discriminatorios por parte de Ecomedics S.A.S. o, que el ex trabajador haya estado amparado por algún fuero al ser considerado como un sujeto de especial protección constitucional que obligara a su ex empleador a solicitar la autorización al Inspector del Trabajo para poder dar por finalizado el vínculo laboral.

En criterio de esta Sala, los hechos desplegados no permiten inferir razonablemente que el despido haya sido discriminatorio para que dé lugar a declarar la ineficacia del mismo y en consecuencia reintegrar al ex trabajador al cargo que venía desempeñando, como quiera que, en primer término, en este caso la autorización del Ministerio del Trabajo no era aplicable y, en segundo término, porque en relación con las circulares 021 y 022 que señala el apoderado judicial del actor Ecomedics S.A.S. desconoció, acudir a los alivios y apoyos del Gobierno a los empleadores durante la pandemia no constituía ni constituye una condición de eficacia de las terminaciones de los contratos laborales.

Por tal motivo, no puede ser otra la determinación de esta Sala que la de confirmar en tal sentido la sentencia consultada.

2.3. Reconocimiento y pago de horas extras:

Solicita el demandante le sean reconocidas y pagadas las horas extras que señala laboró durante la vigencia de la relación laboral con Ecomedics S.A.S., frente a este particular, la Corte Suprema de Justicia en sentencia 7249 del 19 de marzo de 1995 manifestó que no es suficiente que la parte demandante afirme los hechos sino que debe probarlos por un medio idóneo y precisamente del trabajo suplementario *“la prueba para demostrar el trabajo suplementario debe ser de una definitiva claridad y precisión y no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones para deducir un número probable de horas trabajadas”*.

Pues bien, debe decirse que del contrato de trabajo suscrito entre las partes se lee dentro de su cláusula octava que la labor a desempeñar por parte de Nicolás Osorio sería como trabajador de confianza y manejo, acordándose en dicha cláusula que el empleado debía trabajar el número de horas que fueran necesarias para el cabal desempeño de sus funciones, pactándose de manera expresa que no habría lugar al reconocimiento de horas extras.

Aunado a lo anterior, no encuentra esta Sala dentro del plenario prueba alguna aportada por el demandante que dé cuenta de que efectivamente laboró un determinado número de horas extras para su ex empleador Ecomedics S.A.S, como lo reza la jurisprudencia, pues no puede esta Sala entrar a hacer suposiciones al respecto para deducir –llegado el caso- el número de horas probables trabajadas por Nicolás Osorio Gracia; de manera que al no existir prueba que permita demostrar de forma clara y precisa el trabajo suplementario que alega el ex trabajador demandante, habrá de negarse en tal sentido lo pretendido por el actor.

2.4. Reconocimiento y pago del bono anual:

El demandante solicita el reconocimiento y pago del bono anual consagrado en la cláusula segunda numeral 2.4. literal A del contrato de trabajo suscrito con Ecomedics S.A.S., el cual consistía en unos beneficios adicionales al salario percibido mensualmente por los trabajadores, respecto del cual esta Sala encuentra que dicho beneficio consistía en un bono cuya causación era anual sin que se lea en dicha cláusula que, en caso de no cumplir con el año de servicio, se tuviese derecho al reconocimiento proporcional por fracción de año laborado.

En razón a ello y aterrizando al caso en concreto, se tiene que el ex trabajador demandante laboró para Ecomedics S.A.S. desde el 03 de julio de 2019 hasta el 16 de abril de 2020, sin que alcanzara a cumplir con el año de servicios para que naciera el derecho de Nicolás Arturo Osorio a percibir lo correspondiente por concepto del bono anual a que hace alusión la referida cláusula del contrato de trabajo.

2.5. Conclusiones:

De conformidad con el análisis anterior, esta Sala de Decisión encuentra que la sentencia consultada se encuentra dentro de los parámetros fijados por la normatividad y la jurisprudencia, por lo que en aras de salvaguardar tanto el ordenamiento jurídico como los antecedentes jurisprudenciales expuestos, habrá de declararse legalmente expedida la sentencia consultada.

3. Por lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE :

Declarar legalmente expedida la sentencia del 05 de mayo de 2022 emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso y confirmarla íntegramente.

Notifíquese y cúmplase,



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado